

Diseñar una Propuesta Estratégica de Mejora en la Implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo (SG-SST) en el Hospital General de Medellín Para el año 2020

Walter Manco López

Natalia Hurtado Hurtado

Diana Patricia Montoya Chaverra

María Fernanda Díaz Rodríguez

Paul Breallen Díaz Beltrán

José Edgar Gómez

Tutor

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Administración de Empresas

Diplomado de Profundización En Gerencia del Talento Humano

2020

Tabla de Contenido

| | |
|---|----|
| Introducción..... | 1 |
| Objetivos | 2 |
| Objetivo General | 2 |
| Objetivos Específicos | 2 |
| Capítulo 1: El Problema | 3 |
| Planteamiento del problema | 3 |
| Pregunta de investigación..... | 3 |
| Antecedentes del problema..... | 4 |
| 1.1 Justificación de la Investigación cualitativa | 5 |
| Capítulo 2: Marco Teórico y Legal | 7 |
| 1.2 Marco teórico: Revisión de las teorías y autores. | 7 |
| 2.1 Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc..... | 8 |
| 2.1.1 Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015 (Decreto único reglamentario del sector trabajo; Capítulo 6)..... | 8 |
| 2.1.1 Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 (Prórroga del SGSST) | 9 |
| 2.2.3 Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017 (Estándares mínimos del SG-SST)..... | 14 |
| 2.2.5 Resolución No. 0312 de febrero de 2019 (Estándares mínimos del SG-SST..... | 15 |
| Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa..... | 17 |
| 3.1 Línea de Investigación: Gestión de las Organizaciones y SG-SST. | 17 |
| 3.1.1 Descripción de la Metodología de la Investigación y Obtención de Información..... | 17 |
| 3.1 Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo con el PHVA..... | 18 |
| 3.1. Evaluación inicial | 19 |
| 3.1.1. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial | 19 |

| | |
|--|----|
| 3.1.1.Ejecución del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | 20 |
| 3.1.1. Seguimiento y plan de mejora | 20 |
| 3.1.1. Inspección, vigilancia y control..... | 21 |
| 3.1 Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG- SST. | 22 |
| Capítulo 4: Resultados..... | 24 |
| Capítulo 5: Plan de Mejora..... | 34 |
| 5.1 Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la empresa..... | 34 |
| 5.2 Presentación del Plan anual 2020 SGSST | 37 |
| 5.3 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos. | 41 |
| Recomendaciones | 43 |
| Conclusiones | 45 |
| Bibliografía..... | 47 |

Tabla de Anexos

| | |
|--|----|
| Fuente: Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019. (2019)..... | 49 |
| Fuente: Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019. (2019)..... | 51 |
| Fuente: Creación Propia, Plan Anual de Trabajo HGM. (2020) | 52 |
| Fuente: Creación Propia Diagrama de Gantt HGM (2020)..... | 58 |
| Entrevista | 59 |

Introducción

En el presente trabajo se analizan los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, donde se describe la transición e implementación del SG-SST, a la vez se plantean estrategias de mejora, se analizan y presentan los resultados de la tabla de valores y estándares mínimos, se presenta el plan anual de trabajo, cronograma de actividades que serán de utilidad para el adecuado compromiso y auto cuidado de los colaboradores, proveedores, personal administrativo, entre otros.

El Hospital es una entidad de tercer nivel de atención, en los últimos diez años el avance del Hospital General de Medellín ha sido muy notorio. Hoy presta sus servicios de cuidados intermedios, y cuidado crítico de adultos, pediátrico y neonatal. El Hospital atiende urgencias las veinticuatro horas del día, de manera integral para adultos, gineco obstetricia y pediatría, con disponibilidad permanente en todas las especialidades básicas y de alta complejidad. Es un hospital que ha centrado toda su atención en la investigación, laboratorios de investigación, innovación y ensayos clínicos para mejorar las condiciones de los pacientes y compartir la información con hospitales de otras categorías.

El Ministerio de Trabajo, por medio de la dirección de Riesgos Laborales ha publicado la resolución 1111 de 2017 la cual define Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a la vez el decreto 052 donde hay modificaciones al artículo, decreto 1072 sobre la transición para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En el anterior capítulo se trata sobre la planificación estratégica, la gestión humana como componente importante para la evolución y crecimiento de las empresas, el desarrollo y los diferentes modelos de gestión para que las empresas sean más competitivas.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar una propuesta estratégica que permita la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el Hospital General de Medellín para el año 2020.

Objetivos Específicos

Analizar la matriz de calificación inicial de estándares mínimos para la verificación del grado de cumplimiento del SG-SST en el Hospital General de Medellín para el año 2020.

Describir la transición e implementación del Sistema de Salud Ocupacional al Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Hospital General de Medellín en el año 2020.

Definir el Diagrama de Gantt para dar cumplimiento a la implementación del SG-SST en el Hospital General de Medellín para el año 2020

Establecer el plan anual de trabajo para el logro de los requisitos del SG-SST en el Hospital General de Medellín para el año 2020

Capítulo 1: El Problema

1.1. Planteamiento del problema

El SG-SST es un proceso que hace parte de la reglamentación colombiana donde las empresas deben brindar a sus colaboradores condiciones adecuadas que permitan desempeñar sus funciones de una manera óptima y responsable, sin afectar su calidad de vida, estos procesos pueden variar según la actividad económica de las organizaciones sin embargo estas deben asegurar su adecuada implementación y cumplimiento.

El Hospital General de Medellín, es una institución prestadora de servicios de salud de tercer nivel, cuenta con 1069 trabajadores de planta, actualmente se encuentra en proceso de implementar plenamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la actualidad la entidad ha realizado acciones contundentes, que le han permitido cumplir con ciertos estándares mínimos para las organizaciones de su clasificación. Sin embargo, no son suficientes, por lo cual, el grupo auditor se plantea como interrogante:

Pregunta de investigación

¿Cuál es la propuesta estratégica que permite mejorar la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el Hospital General de Medellín, que dé respuesta a los hallazgos identificados en la evaluación del SGSST?

1.2. Antecedentes del problema

En el año 2008 iniciaron con el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo orientado a promover y mantener condiciones y factores ocupacionales seguros procurando un bienestar físico, mental y social en los colaboradores, proveedores, contratistas, pacientes. Está a la vez acorde con la Ley 1562 de 2012 y se certificó bajo la norma técnica NTC OHSAS 18001

En el año 2011 nuevamente el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC, le concede al HGM la renovación del Sistema de Gestión bajo los requisitos NTC ISO 14001 de Gestión Ambiental y NTC OHSAS 18001 de Salud y Seguridad Ocupacional 2011-2014.

El Hospital General de Medellín promueve y estimula la creación de una cultura en seguridad y salud en el trabajo donde se deben de adecuar a los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo de la gestión humana, optimización de recursos. Entre las metas está desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el fin de mejorar la calidad de los servicios y generar ambientes seguros

para los colaboradores y los pacientes. Se pretende también suministrar los recursos necesarios para responder a la demanda de la población trabajadora donde se compromete la salud y el entorno laboral, dando a la vez cumplimiento a la normatividad. En la actualidad el hospital también se ajusta a los lineamientos de la norma ISO 31000, la revisión y actualización de esta política crea metodologías y procesos para que el HGM sea más competitivo a nivel nacional.

Se puede observar la necesidad de contar con estrategias donde se regulen los riesgos laborales que llevan a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde el HGM mejora la calidad de vida laboral, logra reducir costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, se debe de entender que los pacientes y los colaboradores están en un alto riesgo de exposición a riesgos biológicos, de ahí la importancia de contar con capacitación en aislamiento, autocuidado y gestión e implementación de todas las regulaciones que se estipulan en el plan anual de trabajo, teniendo en cuenta los resultados arrojados en la matriz de condiciones mínimas, a la vez es adecuado realizar análisis y seguimiento a accidentes de trabajo relacionados con los riesgos biológicos y a las exposiciones ocupacionales.

1.3. Justificación de la Investigación cualitativa

En los últimos años la gestión del talento humano ha tomado gran importancia en la planeación estratégica de las organizaciones. Por tal motivo, la función que cumple en el desarrollo de esta es de alto impacto, ya que de su desempeño dependen los resultados del

Hospital, de esta manera, las personas tienen la capacidad de generar valor o no en el crecimiento y desarrollo del SG-SST. Por tal motivo, las personas deben ser consideradas como los activos fundamentales en toda la operación de la empresa, de ahí la necesidad para la implementación de un sistema de gestión que procure el bienestar integral de dicho activo para la empresa.

La OMS-Organización Mundial de la Salud argumenta que la salud ocupacional se comporta con una dinámica pluridisciplinaria que busca promover y proteger la salud e integridad de los colaboradores, por lo cual, su intención es controlar los accidentes y las enfermedades por medio de la disminución de las condiciones de riesgo. De ahí la importancia, de implementar un adecuado sistema SG-SST, pues éste garantizará que el talento humano de cualquier organización incremente los niveles de productividad, mejorando la capacidad y sostenibilidad de la organización con el tiempo.

Por otro lado, la actualización e implementación del sistema representa una herramienta eficiente y efectiva para aumentar la productividad en el Hospital General de Medellín y disminuir los riesgos por medio del aseguramiento de ambientes saludables y seguros que eliminen factores de riesgo que puedan disminuir la capacidad laboral.

En suma, la ejecución del SG-SST es un deber moral y legal de cada empresario, por lo cual las empresas no deben escatimar esfuerzos en la coordinación, ejecución y mejora continua de estos procesos. Implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene

como objetivo brindar un ambiente de trabajo seguro y saludable para cada uno de los empleados, en cierta medida el concepto de implementación y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, solo se enfoca en cumplir la normatividad vigente, sin embargo, el sistema del SG-SST, consolida ciertos estándares mínimos que permiten optimizar las condiciones laborales, mejorar el clima organizacional y prevenir accidentes laborales, que pueden llevar a diferentes multas derivadas del incumplimiento en materia legal sobre la seguridad y la salud en el trabajo.

Capítulo 2: Marco Teórico y Legal

2.1. Marco teórico: Revisión de las teorías y autores.

Anotan “que la organización del trabajo se ha convertido en un tópico importante cuando se estudia la relación salud trabajo. La organización del trabajo se refiere a la manera en que se estructuran y manejan procesos tales como el diseño del trabajo, la administración, las características organizacionales, las políticas y los procedimientos”. (Niosh, 1996).

Afirma que las “condiciones de trabajo pueden influir positiva o negativamente en la salud, aumentando el nivel de esta o causando la pérdida de esta. Los daños a la salud de los empleados se concretan en enfermedades del trabajo (enfermedad profesional y enfermedad

vinculada al trabajo) y accidentes laborales, aunque también existen otras expresiones de las malas condiciones de trabajo”. Mañas (2001)

A este respecto, “la alta dirección de grandes empresas en el mundo considera que la gestión de salud y seguridad son componentes fundamentales de la nueva gestión en las organizaciones; enfoque que tiene su desarrollo en el mejoramiento continuo de la tecnología disponible, en los ambientes de trabajo seguros y saludables, el control del impacto ambiental y en la innovación en el mercado.” (Arévalo, 2002).

Si bien en la teoría se encuentra, que la “gestión tiene la particularidad de planearse, organizarse y controlarse desde el nivel estratégico hacia el operativo, pero se ejecuta, desde lo operativo hacia lo estratégico” (Beltrán, 2002).

2.2. Marco Legal: Revisión de las normas, resoluciones, leyes, etc.

El decreto compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas. Desde el momento de su expedición, el Decreto 1072 se convirtió en la única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia.

2.2.1. Decreto 1072 del 26 de marzo del 2015 (Decreto único reglamentario del sector trabajo; Capítulo 6)

El Decreto 1072 de 2015 Libro 2 Parte 2 Titulo 4 Capitulo 6, tiene como finalidad establecer las directrices de carácter obligatorio para la implementación del SG-SST, las cuales debe ser aplicadas por todos los empleadores públicos o privados, contratantes de personal bajo la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, empresas de economía solidaria o

cooperativas, empresas de servicios temporales y trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y en misión. (SURA, 2019).

2.2.2. Decreto 171 del 1 de febrero de 2016 (Prórroga del SGSST)

Acorde al Decreto 171 de 2016 se hace una modificación del artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 en su título 4 de la parte 2 del Decreto 1072 de 2015, respecto a la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la seguridad en el Trabajo SG-SST el cual inicialmente estaba establecido de la siguiente manera:

1. Dieciocho (18) meses para empresas de menos (10) trabajadores.
2. Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores.
3. Treinta (30) meses para las empresas doscientos uno (201) o más trabajadores" (Presidencia de la República, 2017)

La modificación del artículo quedó de la siguiente manera:

Artículo 1. Modificación del artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015. Modifíquese el artículo.

2.2.3.6.37 del Decreto 1072 de 2015 el cual quedará así:

Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017.

Parágrafo 1. Para efectos del presente capítulo, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría y asistencia técnica en la implementación del SG-SST a todos sus afiliados obligados a adelantar este proceso. Así mismo, presentarán informes semestrales a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre las actividades de asesoría y asistencia técnica, así como del grado de implementación del SG -SST.

Parágrafo 2. Hasta que se venza el plazo establecido en el presente artículo, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución Conjunta 1016 del 31 de marzo de 1989 "Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud

Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país."(Presidencia de la República,2017).

2.2.4. Decreto 052 del 12 enero de 2017 (Transición para la implementación del SGSST)

“Este Decreto tiene como finalidad modificar el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2017)

Que el artículo 2.2.4.7.4. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece que el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales tiene los siguientes componentes: a) Sistema de Estándares Mínimos, b) Auditoria para el mejoramiento de la calidad de la Atención en Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, c) Sistema de acreditación y d) Sistema de Información para la calidad.

Que los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica, de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales.

La modificación del artículo quedó establecida de la siguiente manera:

Tabla 1: Las fases de Adecuación, transición y aplicación para la implementación del SG-SST con estándares Mínimos.

| FASE | ACTIVIDAD | RESPONSABLE | |
|------|--|---|---|
| 1 | Evaluación inicial | Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente, conforme al artículo 2.2.4.6.16. Del Decreto 1072 de 2015. | Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los estándares mínimos. |
| 2 | Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial | Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación. | Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales. |
| 3 | Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. | Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial. | Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales. |
| 4 | Seguimiento y plan de mejora. | Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación del plan de mejora. | Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales. |
| 5 | Inspección, vigilancia y control | Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema.) | La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos. |

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social –República de Colombia. (2017)

Artículo 2.2.4.6.37 Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir

del 1 de junio de 2017 y en dicha fecha se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación:

PARÁGRAFO 1. El Ministerio del Trabajo definirá el proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo con las fases descritas en el presente artículo y determinará los estándares mínimos que permitan verificar el cumplimiento de los requisitos para la implementación del referido sistema.

PARÁGRAFO 2. Para efectos del presente capítulo, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría, capacitación, campañas y asistencia técnica en las diferentes fases de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a todos sus afiliados obligados a adelantar este proceso. Así mismo, presentarán informes semestrales en junio y diciembre de cada año a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre las actividades de asesoría, capacitación, campañas y asistencia técnica, así como del grado de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

PARÁGRAFO 3. Hasta el 31 de mayo 2017 inclusive, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989, "Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

PARÁGRAFO 4. El proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo (SG-SST) en sus diferentes fases se realiza en el transcurso del tiempo de conformidad con el cronograma establecido por el Ministerio del Trabajo para tal fin, con los soportes, antecedentes y pruebas de su ejecución.

Las actividades de inspección, vigilancia y control de este proceso se realizarán en cualquiera de las fases de: a) Evaluación inicial b) Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial c) Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y d) Seguimiento y plan de mejora, adelantadas por los responsables de ejecutarlas.

El Ministerio del Trabajo podrá verificar en cualquier momento el cumplimiento de las normas vigentes en riesgos laborales a los empleadores o contratantes y la implementación del Sistema de Gestión la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en sus diferentes fases.

2.2.5. Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017 (Estándares mínimos del SG-SST)

La presente resolución fue establecida por el Ministerio de Trabajo el 27 de marzo de 2017, mediante ella se define los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes. Esta resolución está compuesta por 22 artículos que agrupan una serie de normas, requisitos y procedimientos que son indispensable y obligatorios para el trabajo, ejercicio y desarrollo de las operaciones de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales.

La resolución está basada en el Decreto Único Reglamentario del Sector de Trabajo, (Decreto 1072 de 2015), el cual establece la normatividad relacionada con la obligación de los empleadores o contratante en materia de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, esta fue derogada por la más reciente Resolución 0312 de 2019 a continuación se presenta algunos de los puntos más importantes que trata.

2.2.6. Resolución No. 0312 de febrero de 2019 (Estándares mínimos del SG-SST)

La presente resolución sigue siendo aplicada al mismo campo (todas las empresas en Colombia afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales). Los puntos principales que sufren cambios en dicha norma se relacionan a continuación:

Excluye a los trabajadores independientes y los trabajadores de servicio domésticos.

Las evaluaciones médicas se podrán hacer de forma extramural o por telemedicina.

Los técnicos podrán diseñar e implementar el SG SST de empresas de menos de 10 trabajadores y riesgo I, II, III.

Las personas que solo cuentan con el curso virtual de 50 horas solo podrán administrar el SG SST de empresas de I, II, III de menos de 10 trabajadores.

Se crean los estándares mínimos para empresas de producción agropecuarias

Los tecnólogos podrán diseñar e implementar el SG SST de las empresas entre 11 y 50 trabajadores de riesgo I, II y III.

En la evaluación de proveedores y contratista se debe incluir el cumplimiento de estándares mínimos.

La acreditación en SST sigue siendo un reconocimiento oficial por parte del Ministerio del trabajo.

En los indicadores de prevalencia e incidencias la constante K, es de 100.000. El plan de seguridad vial se articula con el SG SST.

Se amplía plazos fase 4 -5 quedando así:

Fase 4: enero -octubre 2019.

Fase 5: noviembre 2019 en adelante.

Para el 2020 todas las empresas deben tener su SGSST alineado. (Comunicaciones Corporativas, 2019).

Se establece en esta resolución los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo SG-SST son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento para los empleadores y contratistas, por medio de los cuales se verifican y controlan las condiciones básicas de la capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento del SG-SST. “Esta normatividad aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las

organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.” (Ministerio de Trabajo, 2019).

Capítulo 3: Metodología Investigación Cualitativa

3.1. Línea de Investigación: Gestión de las Organizaciones y SG-SST.

3.1.1. Descripción de la Metodología de la Investigación y Obtención de Información.

El método que se utilizará es la investigación cualitativa utilizando la observación directa del entorno y la entrevista, mediante los cuales se desea buscar los datos que ayuden de manera oportuna a la implementación del SG-SST, el cual es uno de los fundamentos funcionales para la empresa, y que mediante este se logre el bienestar del Recurso Humano.

El análisis de los colaboradores de la empresa permite tomar y seleccionar información de acuerdo con el objetivo del proyecto, para lo cual se determina lo que se desea observar y el motivo de hacerlo. Además, la manera como se registran los datos adquiridos de dicho evento. Posteriormente se ejecuta la observación y la entrevista al personal involucrado, registrando la información que facilite la realización de observación e interpretación.

32. Descripción de la transición e implementación del SG-SST en detalle en la empresa de acuerdo con el PHVA.

El Hospital General desde su fundación en el año 1942, atiende a las normas expedidas por el gobierno nacional y desde la ley 9 de 1979 en su título III, Salud ocupacional artículo 111, donde expresa en todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional. Desde acá se adelantan acciones de prevención de accidentes, luego el decreto 614 de 1984, art 28, 29 y 30 establece la obligación de adelantar programas de salud ocupacional, y con la entrada en vigor de la resolución 1016 de 1989 se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de la salud ocupacional.

El Programa de salud ocupacional rigió en HGM desde 1989 hasta el 31 de mayo de 2017; según la Resolución 1016 de 1989 El 1 de junio de 2017, entró en vigencia el SG SST con él se define en el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015 como: El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Para la transición el Hospital General de Medellín realiza las siguientes etapas de acuerdo con la normatividad vigente Decreto 052 del 12 enero 2017.

3.2.1. Evaluación inicial

Encontrando que es necesario una gestión del riesgo ocupacional mediante el reconocimiento periódico de la gerencia, todos los colaboradores, contratistas y proveedores deben de garantizar el cumplimiento de los requisitos legales en la seguridad y salud en el trabajo que se apliquen a la organización, los sistemas de tratamiento de riesgos para la disminución de ocurrencia y consecuencias, importante mencionar que se debió de definir las responsabilidades y los responsables del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, donde se tenga planes de prevención ante las emergencias, al ser un Hospital Público debe de contar con la capacidad de atender la seguridad no solo de su personal sino también de los usuarios y pacientes que hacen uso de los servicios. El Hospital toma las medidas adecuadas, es necesario únicamente contar con registros periódicos y a la vez actualización de estos, obtener información en tiempo real que permita identificar acciones de mejora.

3.2.2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial

El Hospital General de Medellín cuenta con los planes de emergencia que ayudan a que el equipo de colaboradores asista o apoyen en los profesionales para atender en situaciones de accidentes colectivos, a la vez cuenta con planes, proyectos y acciones que ayudan a prevenir factores de riesgo, asegurando ambientes de trabajo libre de humo, alcohol, drogas.

3.2.3. Ejecución del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Hospital General de Medellín se encuentra en el 54, 22 de la gestión de los estándares mínimos, donde se puede evidenciar que está en proceso de implementación, a la vez se deben de realizar mejoras en los procesos, registrar y tener control de la información sobre los accidentes, incidentes, riesgos, ausentismos. Se deben de implementar evaluaciones al personal sobre el uso y manejo de los rayos x, deben de contar con la dotación de elementos de protección personal, gestionar quienes están autorizados para la manipulación y manejo de equipos de rayos x. En la promoción y prevención de la enfermedad, estilos de vida saludables, en el proceso se encontró que hacen visitas de inspección, usan lista de chequeo. La capacitación es constante en el manejo de los residuos sólidos, hacen recolección y entrega de pilas, baterías, amalgama, se encuentra que hay una adecuada separación y clasificación de residuos hospitalarios, donde se usan bolsas rojas (peligrosos), gris (archivo), verde (orgánicos y desechos).

3.2.4. Seguimiento y plan de mejora

El Hospital General de Medellín realiza seguimiento cada seis meses (visitas de inspección) a todas sus actividades de mejora, usando una lista de chequeo para confirmar que se esté cumpliendo con los avances que se solicitan en la normatividad, conforme a los estándares mínimos. Esta actividad es vigilada por el Ministerio de Trabajo.

3.2.5. Inspección, vigilancia y control

El Hospital General de Medellín realiza control por medio de un profesional en Salud y Seguridad en el Trabajo o el COPASST quienes ejecutan cada seis meses con lista de verificación las actividades de inspección y vigilancia, estos informes se presentan a la alta gerencia, quienes revisan y enseñan la información al Ministerio de Trabajo.

El HGM en la implementación del SG-SST su indicador está en un 54,22% del total del 100% de la calificación. En planear su indicador está en un 3,5%. Donde el área encargada cuenta con el jefe de salud ocupacional, definen los planes, matrices de riesgos para la prevención, disminución y eliminación del peligro, dentro de estos estándares se encontró que se debe de colocar empeño en investigar qué colaboradores de planta y contratistas están expuestos a trabajos de alto riesgo, estos deben de contar con el pago de la cotización especial como lo señala la norma.

Las políticas del Hospital están bien definidas, los objetivos del Hospital son claros, medibles, dentro de las es importante resaltar la realización de esfuerzos en la bioseguridad, siendo mandatorio el uso adecuado de los elementos de protección personal.

3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG- SST.

| | | | | | |
|---|-------------------------------|---|--|--|--|
| | | Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%) | 4.2.2 Severifica aplicación de las medidas de prevención y control | 2,5 | 15 |
| | | | 4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos | 2,5 | |
| | | | 4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía | 2,5 | |
| | | | 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas | 2,5 | |
| | | | 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas | 2,5 | |
| | | | GESTION DE AMENAZAS (10%) | Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%) | 5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias |
| 5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada | 5 | | | | |
| III. VERIFICAR | VERIFICACIÓN DEL SG- SST (5%) | Gestión y resultados del SG- SST (5%) | 6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado | 1,25 | 5 |
| | | | 6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año | 1,25 | |
| | | | 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría | 1,25 | |
| | | | 6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST | 1,25 | |
| IV. ACTUAR | MEJORAMIENTO (10%) | Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG- SST (10%) | 7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 2,5 | 10 |
| | | | 7.1.2 Tomar medidas correctivas, preventivas y de mejora | 2,5 | |
| | | | 7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral | 2,5 | |
| | | | 7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL | 2,5 | |
| TOTALES | | | | | 100 |
| Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0). | | | | | |
| Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. Encaso de no justificarse, la calificación del estándar será | | | | | |
| El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 | | | | | |
| FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE | | | | | FIRMA |
| D | | | | | |

Fuente: Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019. (2019).

Analizamos que el HGM tiene falencias en la matriz de calificación inicial y debe corregirlas con un plan de mejoramiento que contenga las acciones necesarias para subir la calificación de 54,25 al 100% que es el ideal. Inicialmente, debe realizar los procesos de acuerdo con la norma para la conformación del Comité de Convivencia laboral y mantenerlo activo con su reglamento y reuniones. En el estándar, 1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP, debe implementar acciones donde todo el personal debe participar y así paulatinamente debe ir mejorando esa calificación en cero de algunos ítems que desarrollaremos en el plan de mejoramiento.

La matriz de condiciones mínimas permite evaluar cómo se están implementando todas las acciones necesarias para minimizar los riesgos que pueden existir dentro de las instalaciones del hospital, por lo tanto, se evaluarán las posibles consecuencias negativas que pueda tener sobre los colaboradores, revisando todos los posibles factores que representen peligro dentro de las instalaciones. La Resolución 0312 presenta la tabla de valores donde cada criterio representa un valor importante a la hora de calificar se debe ser muy sincero porque el criterio cumple a cabalidad o no cumple, esto con el fin de poder presentar la realidad en la cual se encuentra el hospital. Presentamos los valores de la realidad encontrada para el año 2020, donde el Hospital General deberá presentar un plan de mejoramiento que ayude a mitigar las falencias encontradas, y está obligado a buscar estrategias que le ayuden a cumplir con todos los estándares que solicita la norma.

Capítulo 4: Resultados

4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y estándares mínimos del SG-SST.

Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%). El hospital general de Medellín cuenta con el jefe de salud ocupacional el cual cuenta con la experiencia de dos años, la certificación y aprobación del curso virtual de 50 horas. Los recursos para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo son de con recursos propios que se obtienen de los servicios que el hospital obtiene por la venta de servicios de salud. Todos los colaboradores cuentan con la afiliación a los sistemas de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales de acuerdo con la normatividad vigente. Es importante mencionar que el hospital debe de identificar entre la planta de colaboradores cuales son las actividades de alto riesgo que están realizando, los reportes que se tienen a las ARL en caso de que existan casos de algún accidente o riesgo laboral. La conformación del COPASST / Vigía el cual participa en las actividades de promoción, divulgación e información, en todo lo relacionado con salud y seguridad en el trabajo, capacitación COPASST / Vigía, donde el encargado de formar en habilidades de puntualidad, comunicación de información a los colaboradores, utilización de medios didácticos, a la vez ser capacitador. Conformación comité de convivencia en este ítem el hospital cuenta con el comité, pero les falta realizar la inscripción de candidatos, aún no se definen que empleados desean hacer parte del comité de convivencia, en este caso la fuerza se

debe de centrar en identificar qué empleados están expuestos a trabajos de alto riesgo, a la vez motivar a colaboradores para que se inscriban y participen del COPASST.

En el Programa Capacitación promoción y prevención PYP el hospital cuenta con su plan desarrollado y lo gestiona con sus colaboradores, Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP donde se observa que para los contratistas ellos deben de tener antes del ingreso

Con el hospital general su entrenamiento independiente donde falta acoger a este tipo de colaboradores en las funciones internas del HGM, responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas) cuenta por personal idóneo y formado en el tema. En él se cumple con 4 puntos de calificación

Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía está documentada y soportada a la vez se ha comunicado a todos los colaboradores sobre esta.

Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST, en el cual se han definido los objetivos del sistema de gestión de conformidad con las políticas, están documentados.

Evaluación e identificación de prioridades se han establecido las prioridades para la realización del plan anual de trabajo donde se encuentra constituido y organizado.

Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado se cuenta el diseño y las recomendaciones que se deben de realizar por periodos de tiempo, además se identifican las metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades.

Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST dentro su plataforma institucional cuenta con un sistema de archivo y retención documental donde se cuenta con los soportes de los documentos y actas relacionadas a las actividades del hospital.

Rendición sobre el desempeño cada año se tienen internamente auditorias de calidad y gestión de la seguridad, en la plataforma institucional del Hospital General de Medellín se pueden encontrar relacionadas algunas auditorías y resultados de los planes en algunos años relacionados.

Matriz legal la normatividad y leyes se manejan e integran a los estándares de condiciones mínimas, donde se relacionan las actividades diseñadas que permitan dar cumplimiento a lo que se pide.

Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST cuenta con medios como es la plataforma institucional, boletines de información, el vigía encargado del COPASST y demás personal encargado de las funciones de desarrollo e implementación del SG-SST.

Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST el hospital cuenta con planes para obtención de información sobre lo que necesita y se debe de adquirir en el transcurso de los meses.

Evaluación y selección de proveedores y contratistas, el HGM en su selección de personal cuenta con políticas que incluyen o piden el cumplimiento de los estándares y normas de seguridad industrial a las personas que prestan servicios directa o indirectamente para el hospital.

Evaluación médica ocupacional se llevan los controles y la frecuencia de las evaluaciones médicas ocupacionales que son periódicas donde evalúan las recomendaciones entregadas por el profesional en salud ocupacional y se lleva un control de las magnitudes y la frecuencia con que el colaborador se expone a un peligro en su puesto de trabajo.

Actividades de promoción y prevención en salud, se realizan cada mes actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de salud y programas de vigilancia, donde se

basan en el entorno de cada colaborador realizando el diagnóstico de las condiciones de salud y los peligros/riesgos a los cuales están enfrentados en sus labores diarias.

Información al médico de los perfiles de cargo, desde los contratistas hasta los colaboradores desde el inicio de labores se les indica y realizan capacitaciones sobre sus derechos y deberes en autocuidado, a la vez pasan por la revisión de los exámenes médicos para evaluar las condiciones de salud que presentan cada uno, esto con el perfil de su cargo y descripción de las tareas que cumplirá.

Realización de los exámenes médicos ocupacionales preingresos periódicos. a cada colaborador antes de iniciar con las labores para las cuales fue contratado esto teniendo en cuenta a que riesgos está expuesto el trabajador, donde se definen la frecuencia de las evaluaciones médicas, estas se realizan en cada ingreso y salida de personal del HGM. Se le entregan al colaborador los resultados y el hospital guarda soporte de que se realizaron los exámenes a los colaboradores.

Custodia de historias clínicas, el hospital general de Medellín cuenta con gestión de archivo y dentro de sus plataformas cuenta con aplicativos donde se pueden visualizar los soportes y a la vez el manejo adecuado de estos. Donde se cumplen parámetros de seguridad de la información, entre otros.

Restricciones y recomendaciones médico-laborales, siguen ordenadamente las recomendaciones que les entregan las EPS y las ARL, cada empleado cuenta con los elementos de protección personal, se entrega a cada colaborador guía de capacitación, cuando suceden accidentes de trabajo se cumple con la normatividad para la calificación y pérdida de la capacidad laboral.

Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros). El hospital cuenta con planes de gestión humana donde se promueve entre los colaboradores, estilos de vida y entornos de trabajo saludables, a la vez cuentan con espacios o zonas restringidas de humo, donde no solo cumplen con el estándar, sino que cuidan el espacio de los pacientes, libre de humo.

Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras, se cumple con la selección y separación, manejo de los residuos peligrosos, a la vez con los demás desechos orgánicos y hospitalarios que se generan por las actividades del hospital.

Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos, en el hospital trabajan e implementa la separación y recolección de los residuos sólidos, cuentan con los espacios y las canecas separadas por tipo de residuo. Al final se eliminan y se les da un manejo integral.

Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo. Mientras suceda el accidente de trabajo se reporta a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a la vez a la Entidad Promotora de Salud (EPS). Donde el hospital lleva control e informa en los 2 días que se tienen para reportar cualquier novedad que se presente con los accidentes laborales.

Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral, el hospital general de Medellín no cumple con este ítem porque en la inmediatez de la situación y la atención ágil de los pacientes, se pasa por alto llevar controles, muestreos o estadísticas de la cantidad de veces que está sucediendo el mismo hecho y a la vez, que lo está causando, es importante mencionar que se saben las causas y los efectos, solo que en el momento el hospital no lleva registros o muestreos de estos.

Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, cada mes no se cumple este estándar si se llegan a medir es cuando suceden y se dejan registros, más el hospital no lleva control o registros asociados a la severidad de estos, a la vez tampoco se clasifican ni en físicos, químicos, biológicos, entre otros.

Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, por la agilidad del servicio, porque se tienen muchas actividades con las cuales cumplir en el día,

no se lleva registro mensual o se cuenta con una frecuencia de clasificación según el tipo de riesgo.

Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, ni se lleva registro y tampoco se realizan planes para buscar alternativas de medición que ayuden al hospital a identificar qué tipos de riesgos son los que se provocan que sucedan.

Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, cada mes no se lleva registro este ítem, por lo cual no se cuentan con estadísticas, ni cifras para gestionar el cambio.

Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, cada mes no se lleva registro este ítem, por lo cual no se cuentan con estadísticas, ni cifras para gestionar el cambio.

Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, se pide el certificado de la ausencia al trabajo por accidentes, incidentes, entre otros, mas no se lleva control o registro sobre las causas, planes de mejora o indicadores en donde el comité de seguridad se apoyen para medir y obtener mayores respuestas asertivas, para el cambio y la mejora.

Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros, el hospital cuenta con una leve identificación de las zonas donde hay mayor valoración de los riesgos físicos más no cumple con la normatividad porque no cuentan con documentación donde se registran los hallazgos, llevar controles de gestión a la vez, a la vez promover que los colaboradores asuman comportamientos seguros, a la vez tampoco llevan control de la matriz de riesgos donde pueden identificar a qué tipo de riesgos se enfrentan y qué medidas de protección pueden usar.

Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa, los colaboradores centrados en el día a día no están practicando dentro de sus labores la identificación de peligros, no se realizan las evaluaciones pertinentes, donde no se cuentan con los riesgos, no se cuentan con los registros de los eventos que han sido en medida graves y que por dicha razón deben de contar con una matriz de riesgos.

Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros), el hospital cuenta con sustancias que pueden ser altamente dañinas para los colaboradores, donde no se cuenta con controles o personal encargado de manejar el almacenamiento de estas sustancias, lo cual al ser manipulado de manera incorrecta puede afectar la salud y el entorno de los colaboradores.

Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos, el hospital cuenta con ambientes de trabajo donde hay situaciones de riesgos, que provienen de peligros químicos,

físicos y biológicos, donde se soportan de manera regular y se informan sobre estos. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros, los colaboradores conocen y tienen claro que ciertas acciones pueden ser peligrosas y riesgosas, aun así y que se cumple se puede observar que algunos colaboradores no tienen claras alguna normatividad o incluso medidas que están para proteger y cuidar la salud.

Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control, el personal encargado del SG-SST controlan y hacen revisión de las situaciones que pueden ocasionar peligros y riesgos para los empleados, se vela por las condiciones óptimas en los puestos de trabajo, donde se toman medidas de prevención y control de los peligros y riesgos, cada colaborador es consciente de tener autocuidado, donde se les facilita fichas técnicas de seguridad para que hagan los reportes.

El hospital General de Medellín hace seguimiento y mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas, herramientas de acuerdo con los informes y las visitas técnicas que se realizan. Definen e implementan acciones preventivas o correctivas con base en las recomendaciones del COPASST, donde se encuentra es necesario tomar medidas de prevención y control relativas a accidentes de trabajo o riesgos de la bioseguridad donde hacen un fuerte hincapié porque se presentan estados de riesgos biológicos por áreas de la institución, el hospital cuenta con un mapa de riesgos biológicos, pretenden capacitar en temas de bioseguridad, uso de los elementos de protección personal, estándares de seguridad con base al mapa de riesgos que ellos diseñan.

Capítulo 5: Plan de Mejora

5.1. Propuesta de mejora de la tabla de valores y estándares mínimos (matriz), a que haya lugar para lograr el 100% del SG-SST en la empresa.

La propuesta de mejoramiento se orienta a dar cumplimiento con los estándares que se identificaron inconsistencias y que son requerimientos para que la organización cumpla con lo establecido en la Resolución 0312 de 2019. Se realizarán evaluaciones médicas ocupacionales de manera semestral a los trabajadores del Hospital General de Medellín, además se realizará una retroalimentación de ello a los trabajadores y se mantendrá en custodia de la Historia Clínica del empleado. También se verificarán los reportes oportunos a las entidades correspondientes (ARL, EPS y Min Trabajo) de accidentes laborales, realizar el control del FURAT y FUREL efectuados a la fecha, mantener los reportes al día y en la unidad de conservación documental correspondiente para consultas, además de investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, identificar las causas que ocasionaron estos e implementar medidas para que estos casos no se vuelvan a presentar, se realizará la medición ambiental, física, química y biológica de los procesos y procedimientos aplicados en el Hospital de manera mensual, estableciendo actas de verificación y enviando soportes al COPASST. Se realizará el establecimiento de la brigada de prevención y respuesta ante emergencias, realizando su debida capacitación y dotación de equipos e insumos, además de realizar simulacros, verificación de los equipos y levantamiento de actas de estas. Finalmente se programarán reuniones de manera semestral para la revisión y

verificación del SG-SST por parte de la alta dirección, además de enviar el reporte de avances a la ARL como consecuencia de la valoración obtenida en la evaluación del SGSST.

Conformación Comité de Convivencia se propone que en compañía de la alta gerencia se convoquen a los colaboradores del Hospital para contar con la participación de estos en la elección y conformación del Comité de Convivencia, la gerencia programa una mañana de capacitación donde se incluirán: la inducción y reinducción en el SG-SST, así mismo se realizarán las actividades de verificación donde se citan cada dos meses para dar gestión a las quejas que se presentan y para tratar temas del Comité Interno.

Rendición de cuentas sobre el desempeño para presentar la información anual a todos los interesados sobre el estado financiero, contratación, auditorías, adquisiciones, planes, proyectos ejecutados, actividades ejecutadas en el periodo, evidencias de las actividades realizadas del HGM.

Desarrollo y establecimiento de una brigada de salud con un equipo multidisciplinario que se encarga de la realización de actividades médicas ocupacionales, encargado de informar sobre el perfil del cargo y el lugar donde se ejecuta, también realizan calificaciones médico-laborales para identificar si existen pérdidas de la capacidad laboral, a la vez realizan actividades donde se conozcan los estilos de vida y entornos saludables donde se promocióne la salud, se

tomen medidas preventivas sobre enfermedades que crean dependencia buscando el bienestar del empleado y así mejorar las condiciones y salud en el trabajo.

Reporte y monitoreo por parte del responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la totalidad de los accidentes en todas las áreas del hospital, donde se registran los indicadores de SST- para determinar: frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica, esto con el fin de obtener estadísticas que permitan llevar control y manejo de indicadores.

Inspección periódica con el COPASST y los colaboradores que ayuden a identificar los peligros en cada una de las áreas, instalaciones, maquinaria o equipos, en el formato técnico de evaluación de cada área, enfatizar en el uso de elementos de protección personal que ayuden a minimizar los riesgos que proceden de la manipulación de sustancias o agentes carcinógenas donde se deben de promover acciones de prevención e intervención.

Dotación de equipos de protección para el colaborador y realización de controles administrativos con el apoyo e inspección del COPASST o Vigía, para vigilar las normas que se estén utilizando en la empresa. Realización de Jornadas trimestrales de mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas para prevenir posibles riesgos de salud y seguridad en el trabajo.

Principalmente el Hospital General de Medellín, debe contar con la capacidad para identificar dentro de su planta de empleados, aquellas actividades que ponen en riesgo la salud y la vida de estos, al igual que minimizar al máximo los riesgos físicos y psicológicos que agentes externos como las enfermedades y accidentes de pacientes que se atienden a diario generen en los trabajadores de la salud.

Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Es necesario trabajar en este ítem donde la empresa no cumple la calificación adecuada, siendo este el de Adquisiciones (Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST), este estándar está siendo incumplido, dentro del marco legal este se rige por el decreto 1072/2015 en los artículos 2.2 4.6. 27, ya que la empresa debe establecer un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en seguridad y salud en el trabajo de las compras y adquisiciones de productos y servicios, como por ejemplo los requisitos que debe cumplir el proveedor de los elementos de protección laboral. De tal manera que se pueda lograr un 100% en cumplimiento con SG-SST y evitar así sanciones innecesarias, siendo este, un hospital que contribuya con los valores y calificaciones de este. Se recomienda establecer un procedimiento en la identificación de la compra para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el fin de asegurar que los productos y servicios adquiridos no sean considerados un peligro para los trabajadores.

Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría: La Alta dirección del Hospital General de Medellín en el SG-SST cada seis meses de conformidad con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados, las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. Esta revisión permitirá:

Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo anual y su cronograma

Evaluar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados.

Evaluar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST.

Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos.

Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados.

Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua.

El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la Institución

Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

Las conclusiones de esta evaluación deben ser documentadas y sus principales resultados, deben ser comunicados al COPASST y a las personas responsables de cada uno de los elementos pertinentes, para la adopción oportuna de medidas preventivas, correctivas o de mejora.

53. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables, recursos y tiempos.

Con el fin de mejorar la implementación del sistema en la organización se realizan las siguientes actividades donde se incluyen, personas responsables, las acciones a seguir, los recursos y los tiempos, en un diagrama de Gantt, esto debido a la extensión de su planificación.

A continuación, se comparte:

| ITEM A MEJORAR | ACCIONES A TOMAR | ACCIONES DE MEJORA |
|--|--|--|
| Conformación Comité de Convivencia | Diseñar documento de conformación del comité de convivencia, elaborado de acuerdo a la normatividad vigente. Realizar las actas de reuniones las cuales deben realizarle como mínimo una cada mes. Verificar constantemente los informes de gestión del comité, con el fin de corroborar su adecuado desarrollo. | Documentar en cada área del Hospital las estrategias a implementar dentro del comité de convivencia general, esto con el fin de especificar más detalladamente que se debe hacer para promover el buen funcionamiento de cada actividad y puesto de trabajo. |
| Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP | Solicitar la lista de trabajadores participantes en cada actividad. Verificar los soportes documentales que den cuenta de la calidad de las diferentes actividades. | Diseñar nuevas estrategias para capacitar a todo el personal del hospital y garantizar la calidad y excelencia en la aplicación y cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| Rendición sobre el desempeño | Realizar anualmente la rendición de cuentas. Solicitar los registros documentales que evidencien la rendición de cuentas anuales al interior del Hospital. Solicitar a la empresa los mecanismos de rendición de cuentas que haya definido y verificar que se haga y se cumpla. | Diseñar estrategias tecnológicas para llevar un orden y claridad de las cuentas, en este caso la aplicación de un software o diseño de plantillas en el Excel que permitan obtener resultados y orden en la información. |

Fuente: Creación Propia Diagrama de Gantt

Este diagrama permite planificar las tareas que van a ser necesarias para el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya que muestra un panorama amplio teniendo una mayor facilidad de lectura, enfocándose en los principales ítems y acciones que se deben de emplear para este 2020, mostrando a los responsables de dicha gestión, y los plazos para desarrollarlas. El capítulo 5 hace referencia al establecimiento de la propuesta de mejoramiento para el Hospital General de Medellín, de acuerdo con los hallazgos encontrados, allí se propone mediante el diagrama de Gantt una serie de actividades que buscan mejorar los estándares en los que actualmente tiene falencias la organización, teniendo en cuenta acciones a seguir, responsables, recursos y tiempos establecidos para el desarrollo de cada una de ellas, todo con el fin de dar cumplimiento a la fase 2 del Decreto 052 de 2017.

El sistema de Gestión y seguridad en el trabajo es uno de los sistemas más necesitados en las empresas, busca el bienestar físico, mental y social de los colaboradores, promoviendo la salud, prevención de accidentes, y evitar enfermedades, gestionando los riesgos y diseñando de ambientes saludables, identificando los peligros, y evaluando los riesgos haciendo los respectivos controles de estos. Este sistema se basa en el método PHVA, bajo la premisa del mejoramiento continuo, con las fases de planificar: que es cuando se diseñan planes, programas, se asignan recursos, plazos, responsables, buscando cumplir el objetivo de la organización, el hacer es la ejecución del paso anterior, el verificar que sería el seguimiento a los resultados de los planes y el actuar mediante examen del sistema, buscando mejora continua para el siguiente ciclo.

Recomendaciones

Se recomienda al Hospital general de Medellín que debe encargar un equipo Multidisciplinario, con el fin que se ejecuten las acciones de capacitación de forma permanente dentro del hospital, que ayude a mitigar las falencias actuales y prevenir las futuras.

Es necesario la creación de campañas de cultura organizacional encaminadas a la concientización de todos y cada uno de los colaboradores de la empresa con el fin que tengan presente y practiquen el autocuidado salvaguardando la integridad física y mental propia.

Es prioridad de la gerencia del Hospital General de Medellín, estar al tanto de los criterios más cruciales de las normas vigentes que rigen la salud y seguridad en el trabajo, para que sea esta la que lidere la implementación de los cambios hacia el cumplimiento de todos los estándares mínimos del SG-SST; esto fortalecerá y servirá como ejemplo a otras clínicas, en busca de que todas las entidades de la salud hablen un mismo idioma y generen todos aquellos cambios necesarios para cumplir al 100% las normas.

El Hospital General de Medellín debe hacer seguimiento a todas aquellas actividades relacionadas dentro del SG-SST, ejecutadas en colaboración con el COPASST, con el fin de confrontar las actividades estipuladas dentro del Plan Anual para el 2020.

Considerar y brindar al trabajador del Hospital General de Medellín los elementos de protección y cuidado personal (EPP).

Realizar solicitud a gestión humana para la contratación de un Tecnólogo de seguridad y salud en el trabajo con el fin de apoyar la labor de los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, ya que en la matriz de condiciones mínimas nos muestra que existe una deficiencia en el cumplimiento de los registros en cuanto a mediciones, vigilancia, e identificación de riesgos y peligros.

Se solicita tener en cuenta la identificación, valoración y priorización de riesgos en el plan de trabajo de SST, de acuerdo con la superioridad de las medidas de control y prevención, exigidas normativamente.

Se recomienda verificar la matriz de riesgos y peligros con el personal que se encuentra en el Hospital General de Medellín, así como tener presentes los controles que estos indican, a fin de contar con las prevenciones dispuestas que se requieran para tal fin

El Hospital General de Medellín debe llevar seguimiento al plan de mejoramiento expuesto con el fin de mitigar las falencias de la matriz de calificación inicial de estándares mínimos ofreciendo mejor calidad de trabajo a sus empleados.

Conclusiones

La matriz de condiciones mínimas del SG-SST se encontraba en un 54% lo que nos sugirió que dicho sistema se estaba en un estado crítico, por tanto, se concluye que en el HGM presentaba un alto riesgo de lesiones o enfermedades causadas por las labores desempeñadas dentro de la organización, se diseñó un plan de mejora para el año 2020 donde se generan acciones correctivas que ayuden a mitigar los riesgos, por medio de una asignación de tareas en tiempos establecidos, con recursos y responsables directos de dicha gestión, esto nos ayuda a que se mejoren las condiciones para todos los colaboradores del hospital.

Gracias a que se está implementando el SG- SST en el Hospital General de Medellín es posible mejorar su imagen tanto nivel interno como externo, permitiendo fomentar una cultura de prevención e incrementando los niveles de confiabilidad en todas las áreas del hospital mejorando la productividad y reconocimiento a nivel nacional.

Al mantener publicado en una parte muy visible el Diagrama de Gantt se puede dar cumplimiento a la implementación del SG-SST en el Hospital General de Medellín para el año 2020. Es una estrategia para la recordación de las actividades pendientes de realizar. Permite generar una planificación previa a las necesidades que se tienen en el hospital, para asignar las tareas con una secuencia de tiempos definida, para mejorar los niveles de cumplimiento de las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo.

Con el cumplimiento del 100% del plan anual de trabajo para el logro de los requisitos del SG-SST en el Hospital General de Medellín para el año 2020, se podrá dar cumplimiento de las metas propuestas dentro de la organización y además se garantizará la calidad en los procesos, manejo de normas de trabajo y cuidado del personal.

Bibliografía

ARL SURA, (2019). Decreto único 1072 de 2015.Reglamento del Sector Trabajo.

Recuperado de: https://www.arlsura.com/files/decreto1072_15.pdf

ARL SURA, (s.f). Planeación estratégica en Salud ocupacional desde el Ciclo PHVA

Recuperado de: https://www.arlsura.com/files/videochat_planeacion.pdf

Ingrid Carolina Gómez. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Pepsic. Recuperado de

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000100011

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social –República de Colombia. (2017) Decreto 052, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decretos/2017>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Molano V, Jorge H, Arévalo P, Nelcy. (2013) De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. Innovar. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81828690003.pdf>

Presidencia de la República (2017). Decreto de 01 de febrero de 2016. Recuperado de:

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%2001%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>

| ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|-----------------|-------------------|--|---------------------|--------------|--|----|
| TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN | | | | | | | | | | |
| Nombre de la Entidad: Hospital General De Medellín Luz Castro De Gutiérrez E.S.E | | | | | | Número de trabajadores directos: 1069 | | | | |
| NIT de la Entidad: 890904646 | | | | | | Número de trabajadores directos: 1069 | | | | |
| Realizada por: Comité evaluador UNAD | | | | | | Fecha de realización: MARZO 30 DE 2020 | | | | |
| CICLO | ESTÁNDAR | ÍTEM DEL ESTÁNDAR | VALOR | PESO PORCENTUAL | PUNTAJE POSIBLE | | | | CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE | |
| | | | | | CUMPLE TOTALMENTE | NO CUMPLE | NO APLICA JUSTIFICA | NO JUSTIFICA | | |
| I. PLANEAR | RECURSOS (10%) | 1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 0,5 | 4 | 0,5 | | | | 3,5 | |
| | | 1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST | 0,5 | | 0,5 | | | | | |
| | | 1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST | 0,5 | | 0,5 | | | | | |
| | | 1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales | 0,5 | | 0,5 | | | | | |
| | | 1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo | 0,5 | | | 0,5 | | | | |
| | | 1.1.6 Conformación COPASST / Vigía | 0,5 | | 0,5 | | | | | |
| | | 1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía | 0,5 | | 0,5 | | | | | |
| | | 1.1.8 Conformación Comité de Convivencia | 0,5 | | | 0 | | | | |
| | Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%) | 1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP | 2 | 6 | 2 | | | | 4 | |
| | | 1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP | 2 | | | 0 | | | | |
| | | 1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas) | 2 | | 2 | | | | | |
| | GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%) | Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%) | 2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía | 1 | 15 | 1 | | | | 12 |
| | | | Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%) | 1 | | 1 | | | | |
| | | Evaluación inicial del SG-SST (1%) | 1 | | | | 1 | | | |
| | | Plan Anual de Trabajo (2%) | 2 | | | | | 0 | | |
| | | Conservación de la documentación (2%) | 2 | 2 | | | | | | |
| | | Rendición de cuentas (1%) | 1 | | | 0 | | | | |
| | | Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%) | 2 | 2 | | | | | | |
| | | Comunicación (1%) | 1 | 1 | | | | | | |
| | | Adquisiciones (1%) | 1 | 1 | | | | | | |
| Contratación (2%) | | 2 | 2 | | | | | | | |
| Condiciones de salud en el trabajo (9%) | 3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional | 3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional | 1 | 9 | | 0 | | | 5 | |
| | | 3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud | 1 | | 1 | | | | | |
| | | 3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo | 1 | | | 0 | | | | |
| | | 3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos | 1 | | | | 1 | | | |
| | | 3.1.5 Custodia de Historias Clínicas | 1 | | 1 | | | | | |
| | | 3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales | 1 | | | 0 | | | | |
| | | 3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros) | 1 | | | 0 | | | | |
| | | 3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras | 1 | | 1 | | | | | |
| | | 3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos | 1 | | 1 | | | | | |

Quando "SE CUMPLE" con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

Si el estándar "NO APLICA", se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0).

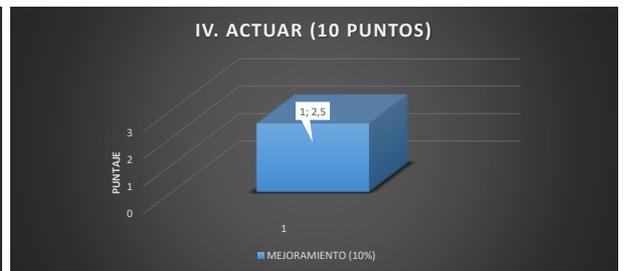
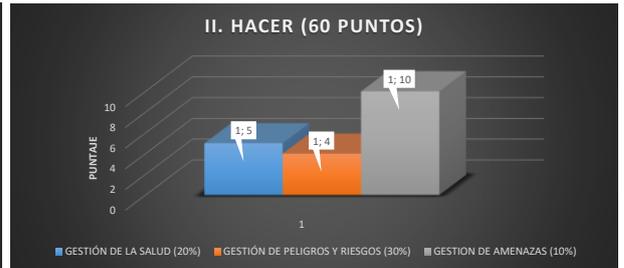
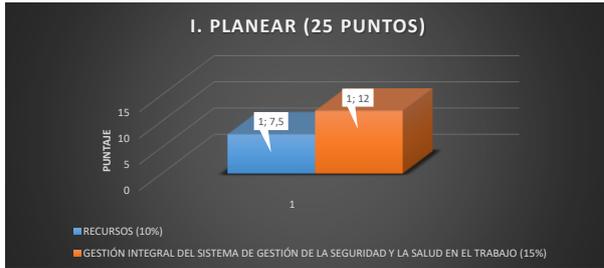
RESOLUCIÓN 0312 DEL 13 DE FEBRERO DE 2019

7,5

12

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|------|------------|--|------|--|----|--------------|-----------|
| II. HACER | GESTIÓN DE LA SALUD (20%) | Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%) | 3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo | 2 | 5 | 2 | | | | 2 | 5 |
| | | | 3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral | 2 | | | 0 | | | | |
| | | | 3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | | 0 | | | | |
| | Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%) | | 3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | 6 | | 0 | | | 0 | 4 |
| | | | 3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | | 0 | | | | |
| | | | 3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | | 0 | | | | |
| | | | 3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | | 0 | | | | |
| | | | 3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | | 0 | | | | |
| | | | 3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral | 1 | | | 0 | | | | |
| | GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%) | Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%) | 4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros | 4 | 15 | | 0 | | | 4 | 4 |
| | | | 4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa | 4 | | | 0 | | | | |
| | | | 4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros) | 3 | | | 0 | | | | |
| | | | 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos | 4 | | 4 | | | | | |
| | Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%) | | 4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros | 2,5 | 15 | | 0 | | | 7,5 | 4 |
| | | | 4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control | 2,5 | | 2,5 | | | | | |
| 4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos | | | 2,5 | 2,5 | | | | | | | |
| 4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía | | | 2,5 | | | 0 | | | | | |
| 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas | | | 2,5 | | | 0 | | | | | |
| 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas | | | 2,5 | 2,5 | | | | | | | |
| GESTIÓN DE AMENAZAS (10%) | Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%) | 5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias | 5 | 10 | 5 | | | | 10 | 10 | |
| | | 5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada | 5 | | 5 | | | | | | |
| III. VERIFICAR | VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%) | Gestión y resultados del SG-SST (5%) | 6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado | 1,25 | 5 | | 1,25 | | | 3,75 | 3,75 |
| | | | 6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año | 1,25 | | 1,25 | | | | | |
| | | | 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría | 1,25 | | 1,25 | | | | | |
| | | | 6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST | 1,25 | | | 0 | | | | |
| IV. ACTUAR | MEJORAMIENTO (10%) | Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%) | 7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | 2,5 | 10 | | 0 | | | 2,5 | 2,5 |
| | | | 7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora | 2,5 | | | 0 | | | | |
| | | | 7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral | 2,5 | | | 0 | | | | |
| | | | 7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL | 2,5 | | 2,5 | | | | | |
| TOTALES | | | | | 100 | | | | | 54,25 | 45 |
| Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0). | | | | | | | | | | | |
| Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación del estándar será igual a cero (0) | | | | | | | | | | | |
| El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal) | | | | | | | | | | | |
| FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE | | | | | | FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST | | | | | |

| CRITERIO | VALORACIÓN | ACCIÓN |
|--|-------------------------|--|
| Si el puntaje obtenido es menor al 60% | CRÍTICO | <ul style="list-style-type: none"> Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo. |
| Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85% | MODERADAMENTE ACEPTABLE | <ul style="list-style-type: none"> Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo. |
| Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86% | ACEPTABLE | <ul style="list-style-type: none"> Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas. |



| PLANES DE EMERGENCIA | | |
|---|--|------|
| FORMAR | Linea de prevención y atención de emergencias. Documento del plan de emergencias y análisis de vulnerabilidad | 0 0 |
| FORMAR | Linea de prevención de atención de emergencias. Administración para la atención de emergencias desde la alta gerencia, sistema comsndo de incidentes y conformación de equipos de trabajo en emergencias | 0 0 |
| FORMAR | Linea de prevención y atención de emergencias. Encuentro experiencial (Entrenamiento de brigadas). Encuentro para la simulación de una administración de emergencias | 0 0 |
| Brigadas | Inspecciones | 0 0 |
| CUERPO BOMBEROS | Teoría y Práctica de control de incendios | 0 0 |
| COMITÉ MUNICIPAL GESTION DEL RIESGO | REUNIÓN MUNICIPAL | 0 0 |
| BOMBEROS | EXTINTORES | 0 0 |
| ARL | Capacitación a la brigada de Emergencias y funcionarios | 0 0 |
| COPASST - CONVIVENCIA LABORAL | | |
| | Reuniones del COPASST | 0 0 |
| | Reuniones Comité de Convivencia Laboral | 0 0 |
| | Inspecciones bioseguridad | 0 0 |
| FORMAR POSITIVA | Linea de acompañamiento legal y de gestión. Comité convivencia laboral | 0 0 |
| | Capacitación a Comité Convivencia laboral | 0 0 |
| | Investigación accidentes laborales | 0 0 |
| | Seguimientos | 0 0 |
| | Capacitaciones del copasst | 0 0 |
| | Inspecciones de ambulancias | 0 0 |
| COPASST | FERIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | 0 0 |
| copasst | Capacitación lecciones aprendidas, riesgo biológico y biomecánico | 0 0 |
| MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO | | |
| CLINILAB | TECNOVIGILANCIA | 0 0 |
| JEFE DE MANTENIMIENTO | Computadores y servidores | 0 0 |
| JEFE DE MANTENIMIENTO | Red electrica Regulada , regulador y ups | 0 0 |
| JEFE DE MANTENIMIENTO | Instalación de pasamanos escalera que conduce a archivo central | 0 0 |
| JEFE DE MANTENIMIENTO | Instalación de antideslizantes en escalera archivo central | 0 0 |
| JEFE DE MANTENIMIENTO | Lampara led | 0 0 |
| JEFE DE MANTENIMIENTO | Red de datos y equipos de comunicación | 0 0 |
| PROGRAMA AMBIENTAL | | |
| CORD. DEL SISTEMA DE GESTION | Revisión del PGRASA | 0 0 |
| COORDINADOR SIST AMBIENTAL | Elaboración y entrega de indicadores del sistema | 0 0 |
| COORDINADOR SIST AMBIENTAL | Actualización matriz aspectos e impactos ambientales | 0 0 |
| | Revisión y actualización matriz requisitos legales | 0 0 |
| CORD. DEL SISTEMA DE GESTION | Inspeccion de residuos solidos | 0 0 |
| SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA | Registro diario de consumo de agua | 0 0 |
| SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL | Control mensual de generación de residuos en atención en salud | 0 0 |
| CORD. DEL SISTEMA DE GESTION | Capacitación en manejo de los desechos hospitalarios | 0 0 |
| EQUIPO AMBIENTAL Y CALIDAD | Capacitación en manejo de residuos químicos, gaseosos, solidos | 0 0 |
| COORD. DEL SISTEMA DE GESTION | REUNION DEL GRUPO AMBIENTAL | 0 0 |
| CORD. DEL SISTEMA DE GESTION | Capacitación de buen uso racional de la energia | 0 0 |
| COORDINADOR SIST AMBIENTAL | Capacitación manejo de sustancias químicas - rotulación | 0 0 |
| SPARCOL | Capacitación en productos de limpieza y desinfección | 0 0 |
| SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA | Revisión rotulación productos químicos | 0 0 |
| COORDINADOR SA | Actualización inventario y estado de recipientes de aseo | 0 0 |
| CORD. DEL SISTEMA DE GESTION | Revisión y actualización de la matriz de aspectos e impactos ambiental | 0 0 |
| SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA | Contratación RH-SAS empresa especial de ASEO | 0 0 |
| COORDINADOR SG-SST | Actualizaciónn protocolos limpieza y desinfección | 0 0 |
| COORD. DEL SISTEMA DE GESTION | Envío información mensual a la UES de producción de residuos peligrosos | 0 0 |
| CORD. DEL SISTEMA DE GESTION | Planes de mejoramiento | 0 0 |
| COORDINADOR SG-SST Y TEMPORAL | Entrega de guardianes donados por las ARL | 0 0 |
| COORDINADOR SA | Un Reto Verde Programa de bolsas plásticas | 0 0 |
| Almacén | Inventario de oficina | 0 0 |
| FARMACIA | SOLICITUD RECOLECCION RESIDUOS FARMACOS | 0 0 |
| UES | INSPECCIONES Y VISITAS EXTERNAS entes de control (UES) | 0 0 |
| TOTAL DE ACTIVIDADES A REALIZAR EN EL AÑO | | 0 0 |
| TOTAL DE ACTIVIDADES CUMPLIDAS EN EL AÑO | | 0 0 |
| CANTIDAD DE CAPACITACIONES POR MES PARA SER EJECUTADA EN TODO EL AÑOS C Y NC | | 0 0% |
| TOTAL DE ACTIVIDADES | | |
| % AVANCE MENSUAL | | |

Fuente: Creación Propia, Plan Anual de Trabajo HGM.(2020)

Entrevista

Señorita Marianela Varela Villada Auxiliar de Enfermería, tecnóloga en Seguridad y Salud en el Trabajo. El día 27 de abril de 2020, acordamos realizar entrevista para hablar acerca de la SG SST del Hospital y le asignamos las siguientes preguntas:

¿Para usted qué es y para qué sirve un Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo?

Es una de las necesidades más urgentes de las empresas colombianas, se trata de la prevención de las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones del trabajo, y se trata de la promoción de la salud de los trabajadores. El objetivo es mejorar las condiciones y el medio ambiente del trabajo, mejorar la salud en el trabajo y promover y mantener el bienestar físico, mental y social.

Es una guía para las empresas, para que se anticipen a lo que puede suceder a los accidentes, para que reconozcan las áreas locativas, evalúen y controlen todo lo que puede suceder en los lugares de trabajo.

¿Después de conocer la calificación de la matriz inicial qué recomendaciones le puede dar al Hospital?

Primero que todo, una concientización general realizada por la alta gerencia a todos los funcionarios para que en equipo se realicen las acciones necesarias para una mejora continua que ayude a superar el 100% de la calificación. Segundo es recomendar un nuevo profesional calificado que apoye y asuma el reto de mostrar los resultados positivos que mejoren día a día la calificación de la matriz para el Hospital, esto quiere decir que haya análisis, mejora y resultados en forma continua, para cada estándar calificado en cero; y seguimiento constante para los estándares con buena calificación, porque no podemos dejar descuidados los estándares que ya están bien. Tercero recomendar disciplina como un hábito, una cultura, esto es muy efectivo en los procedimientos, métodos, estructuras de las organizaciones hacia la prevención.

¿Qué piensa del ciclo PHVA?

Son cuatro etapas para la mejora continua y expresa que son indispensables en el SG SST, son el pilar el inicio de un buen programa y el primer punto será planificar el qué, cómo, y cuándo hacerlo; esto no lo hace una sola persona, será tarea de un equipo encargado. El segundo punto será hacer o sea la puesta en práctica de lo establecido en la planificación, ejecutar todas las acciones programadas y que son la razón de ser del ciclo. Luego viene el tercer punto y es la verificación hay que evaluar los resultados que se hizo, que no se hizo y porque, este es el

termómetro que mide cómo vamos en el cumplimiento sin este punto no tiene razón de ser el sistema, pues no sabríamos cómo vamos en el porcentaje de cumplimiento. El cuarto punto es actuar es el examen del sistema en el contexto de la mejora continua y la preparación del sistema para el próximo ciclo porque esto es repetitivo, de ahí la importancia de mantener personal exclusivamente centrado en la tarea de sistema general de seguridad y salud en el trabajo.

Expresa que una recomendación muy importante a todos los directivos es que no deleguen esta tarea tan importante en personal de la institución que ya tiene sus funciones asignadas por ahorrarse unos pesos, porque una sola persona no alcanza a realizar las tareas de su cargo y además tareas del sistema de seguridad y salud en el trabajo, así no funciona esto es cosa seria de estricto cumplimiento.

Varela, Comunicación telefónica, 27 de abril de 2020